医学期刊协同审稿平台建设研究

钟 琳[1] 马贞玉[2] 高超民[3*]
（1.《右江民族医学院学报》编辑部，广西 百色 533000；2.《广西医科大学学报》编辑部，广西 南宁 530000；
3. 百色学院工商管理学院，广西 百色 533000）

摘要：【目的】解决医学期刊在同行评议中外审专家不足等问题。【方法】使用文献法对协同审稿的模式进行分析，在借鉴其创新措施的基础上，通过对行业内专家的深度访谈分析问题。【结果】从评审信息、外审专家、稿件刊发三个方面对期刊协同审稿平台的特点进行了总结。【结论】结合我国的实际情况，从平台建设、专家库建立、评审管理、专家激励四个方面设计了医学期刊协同审稿平台模式，为医学期刊审稿工作优化提供了参考。

关键词：医学期刊；协同审稿；同行评议；外审；平台建设 **中图分类号：**G237.5 **文献标识码：**A
文章编号：1671-0134（2023）06-056-04 **DOI：**10.19483/j.cnki.11-4653/n.2023.06.011
本文著录格式：钟琳，马贞玉，高超民 . 医学期刊协同审稿平台建设研究 [J]. 中国传媒科技，2023（06）：56-59.

学术期刊的同行评议是保证出版质量的重要手段，完善同行评议方法、提高评审质量一直是学术界努力的方向。目前多数期刊采用的传统同行评议制度，普遍认为存在多方面问题[1-5]，主要有：（1）外审专家缺乏，难以实现“小同行”。同行评议的制度，决定了审稿专家需要在论文主题领域有较高的学术水准，否则外审就失去了其存在的意义。一方面，学术水平较高的专家，一般其时间安排更为紧凑，其中有时间且有意愿审稿的专家占比并不高，另一方面，随着学科研究的深入，学科细分使得在同一领域仅有数量不多的研究者，很多分支学科、交叉学科的稿件难以找到能胜任的外审专家，特别是医学类研究，这使得高质量的外审变得更为难得。对于特定领域的研究显示，由于评议专家有限，该领域 20% 的专家承担了 69% ~ 94% 的审稿任务。[6]（2）外审过程管理困难，审稿周期长。国外有调查显示，43% 的被试认为同行评议时间太长，65% 的作者表示同行评议往往在 3 个月左右[4]，而国内的期刊一般也是以 3 个月甚至是 6 个月为审稿期限的。对于编辑部门而言，由于外审专家都是由编辑部外聘的，其本职工作占用了其主要的时间，因此外审拖延是家常便饭甚至最终爽约也并不鲜见。（3）对外审专家激励不足，工作配合差。外审激励的不足，是同行评议模式的通病，甚至连爱思唯尔、赛奇的同行评议都期望通过免费使用平台、折扣购买图书等方式改善这样的局面，但效果亦不理想[7]。毕竟，审稿并非分内工作，并不能为专家的职称或职务晋升甚至是收入带来多少帮助。医学是经验性科学，因此对于医学期刊而言，如何提高稿件与外审专家研究领域的匹配度、实现“小同行”，显得尤为重要。

随着网络化、数字化的推进，学术期刊的编审、出版模式正发生颠覆式革新。国际上针对期刊外审环节协同平台的出现，受到了广泛关注，其模式亦逐渐成熟，显著改善了期刊外审中单兵作战的弊端。[8] 目前国内期刊在外审环节仍以自建专家库的方式，期刊间的协作、合作较为少见，缺乏相应平台支撑，使得外审专家不足的问题成为期刊质量提升的重要障碍。借鉴国际上渐成主流的协同审稿平台模式，或可优化我国期刊外审工作，提高同行评议质量。[9-10] 本研究通过对比分析国际上协同审稿同行评议模式及相关平台，提出医学期刊协同审稿平台的思路，以期为医学期刊改革发展提供参考。

1. 同行评议模式分析

传统的同行评议源于 1665 年的伦敦皇家学会，自诞生至今一直被诟病存在同行偏见、进度缓慢、结

* 为本文通讯作者

基金项目：本文系中国高校科技期刊研究会 2021 年医学期刊专项基金项目《高校系列医学期刊协同审稿平台建设》（CUJS-YX-2021-2-4）；广西教育科学“十四五”规划 学术期刊建设研究专项课题《广西医学期刊协同审稿平台建设研究》（重点课题 A 类 2022QKA014）。

果不具体等问题，但由于没有更好的做法来替代它，因此目前仍是多数学术期刊质量控制的重要手段。[11] 随着信息技术的应用深入，使得沟通成本日益降低，期刊的同行评议出现了新的思路，国际上出现了期刊间进行深度合作进行协同审稿、第三方协同审稿平台等模式，如 Neuroscience Peer R eview Consortium、Peerage of R eview、JMIR Preprints、Open Letter of Intent、Publons、ORCID 等平台或组织，获得广泛应用。下面就从三个方面对同行评议特别是协同审稿平台的创新措施进行梳理。

1.1 评审信息方面

针对评审过程中被诟病的同行偏见问题，与国内目前主流的单向或双向匿名评审不同，国外有不少期刊尝试使用开放式评审，稿件在网络平台公开并接受公开评审，刊出后也将投稿信息、评审意见、修改答复等情况均予以公开，这使得评审专家在给出评审意见时更加谨慎、更加客观。[12-16] 如美国芝加哥大学开发的 Scholastica 平台，可以查看文稿的提交信息、稿件进度、在各个环节的用时、编辑平均处理稿件数量、拒稿率和录用率等。[17] 芬兰的 Peerage of Science 平台不但将审稿信息公开，甚至允许审稿人之间还能互评审稿意见。[18]

按同行评议与论文发表的前后关系，除了像 Philica、PLoS ONE 采用的发表前公开评审模式 [12]，还有 如《Atmospheric Chemistry and Physics Discussions》在发表后公开评审的方式。[13] 发表后公开评议文稿在网络平台发布，基于同行、作者等在网络平台上讨论的内容，作者完善文稿，最终被刊物接受后正式发表，如 The Winnower 平台就采用这种模式。[17]

另外在评议标准化方面，有的同行评议平台制定出具体的评审标准，以期解决审稿不公正、不规范的问题。如 Shashi Mudunuri 和 Keith Collier 共同建立的 Rubriq 平台，要求外审专家从创新程度、研究质量、表述质量、发表价值四个维度对论文进行评分。每个维度下面又设置了多个评价指标，通过点选给定分数，另外也允许外审专家对某项指标补充评论。[19]

从目前的效果来看，通过同行评议平台公开评审信息、将审稿标准化，对提高评审质量确有帮助。但发表前公开评审容易造成抄袭问题，特别是创新性研究更容易出现被剽窃甚至于提前发表。

1.2 外审专家方面

传统的外审是由编辑依据稿件内容安排审稿专家，显然容易出现两类问题，一是被选择的专家其实不熟悉稿件的领域，难以做出适合的评价，二是专家难以抽出时间或缺乏审稿动力，导致审稿周期长或审稿质量差甚至两种情况兼具。因此由专家主动选择稿件进行评价模式的出现就不足为奇了。如 Select Crowd Review 平台就采用了审稿专家自主选择稿件的同行评议模式，不但评审速度提升至 2~3 天，审稿质量也明显上升，也加快了出版速度。[20]

针对外审专家审稿意愿不足的现象，激励性措施被不断开发出来。如 PeerJ 为积极的外审专家提供一定额度的发表文章版面费折扣；Elsevier 为外审专家提供相关服务的折扣，如翻译和语言润色；Peerage of Science 每年评定优秀审稿人，并为其颁发 1000 欧元现金奖励；Publons 向部分新审稿专家发放 1500 美元的代金券，有的期刊还评选优秀审稿人并进行公布、在文章刊发时对外审专家致谢、将同行评议转化为外审专家的学术成就、为外审专家提供相应的认证报告等。[8]

不断优化的外审专家激励措施和专家自主选稿的模式，实践证明可以提高外审专家的审稿意愿、缩短审稿周期、提升外审质量。

1.3 稿件刊发

在投稿和刊发方面，学者普遍会遇到一篇稿件经常需要先后向多个期刊投稿才能刊发，这也意味着要经过多次外审，甚至外审专家可能接到不同期刊的同一篇稿件委托评审工作，既造成了重复性外审工作，也影响了学术成果的传播速度。

针对这样的情况，出现了级联同行评议模式。级联同行评议指将多个期刊进行分级排序，稿件评审后如被高一级期刊拒稿则自动转移至下一级期刊，直至找到合适的期刊发表。这种模式适合拥有一批相同领域、学术水平分梯次的期刊大型出版机构，如爱思唯尔、美国科学促进会等都已采用级联同行评议。[21] 目前国内的科技期刊特别是医学期刊，尚缺乏像爱思唯尔这样拥有众多期刊的出版组织，如相近学科刊物联合开展同行评议则可达到与其相似的效果。

中国科技论文在线则实施打分评审机制，评审后即可在中国科技论文在线平台发布，也可据此被刊登到中国科技论文在线的纸质刊物上，亦可另投他刊。[22]

与级联同行评议模式类似，第三方审稿平台亦是在稿件评审后，将稿件向不同的期刊进行推荐，或者由期刊向作者发出出版邀请。

前述模式的共同之处在于通过多次使用同一个评

审结果的办法，避免重复性劳动并缩短论文刊出时间，国际同行评议的平台多采用相同或近似模式。

2. 协同审稿平台模式

文章在对国内外同行评议模式及协同审稿平台运行模式进行分析的基础上，与行业内专家进行深度访谈，设计了医学期刊协同审稿平台（以下称平台）的建设模式。

2.1 平台建设

与国外第三方审稿平台的商业化运营模式不同，本研究设计的是非营利性、以服务医学期刊发展为目的的公益性平台，由医学期刊（以下称会员期刊）联合共同建设并共同运营和使用，实现共同受益。具体而言，同行评议平台的建设由相应期刊学会或研究会组织牵头，联络一定范围内的医学期刊编辑部共同发起，成立同行评议平台建设小组；基于外审流程，结合协同思路，建设基于互联网的协同审稿系统；平台建设经费及后续维护费用由医学期刊编辑部共同承担；外审专家的审稿费用由相应的编辑部支付给外审专家。

2.2 专家库建立

基于目前医学期刊多数缺乏系统的外审专家招募及管理程序，为提高外审“小同行”的比例，需在期刊原有外审专家的基础上，制定外审专家多渠道招募遴选办法并做好相应管理。外审专家库的建立可分为四个步骤。第一步，由平台建设小组协调各会员期刊编辑部，以实现“小同行”审稿为目标，确定拟建专家库的专业类别；第二步，由各会员期刊编辑部与原有外审专家沟通后推荐至平台，实现会员期刊编辑部间现有外审专家的共享；第三步，平台制定外审专家遴选办法，通过会员期刊期刊版面和期刊学会/研究会宣传，招募外审专家，包括直接联系相关领域专家、学者等，核实资料后入专家库；第四步，平台正式运营后，通过会员期刊、平台等渠道持续接受学者自荐，遴选后入专家库。

2.3 评审管理

由于是协同审稿，评审管理方面与传统期刊外审和第三方平台均有差异。具体从工作流程各环节说明：首先是专家选择环节，对外审专家的信息，平台主要显示其审稿的专业领域、平均审稿周期、送审应答率、累计审稿量等，便于编辑部有针对性地进行选择，同时也督促外审专家提高审稿效率、增加审稿量；第二个环节是送审，为提高专家应答效率，同一稿件同时送审应大于外审实际需要的人数，先应答并同意审稿的专家获得审稿权，当应答且同意审稿的专家达到外审需要时，剩余专家送审信息自动撤回并提示，专家的自动撤稿数量和比例，可作为后续送审的选择依据，这样可实现既不影响稿件进程又对专家外审工作起到督促作用；第三个环节为外审专家接稿，当编辑部通过平台送审后，送审信息通过手机短信或微信公众号通知外审专家[23]，外审专家须先对送审信息进行应答，自主选择是否同意审稿，降低由于送审偏差导致的外行审内行的情况，同时也提高外审专家的掌控感；第四个环节是评审，要求对稿件在某些维度给予评分，如创新性、研究难度、发布价值、可信度等，在此基础上可再对稿件进行具体评价和提出修改建议等，并对是否愿意在刊发时实名感谢予以表态，以此提高审稿质量；第五个环节是刊发。会员期刊可自定义接受稿件的各维度得分标准，对未能获得原投稿期刊认可的稿件，只要在其最初投稿时同意接受调剂，就可由平台按稿件评审得分自动推送给适合的期刊，由该期刊依据评审信息决定是否刊用，以此规避重复审稿并缩短刊发周期，同时也为会员期刊提供了更多的稿源。

2.4 专家激励

对外审专家的激励，借鉴国内外有效做法，结合国内医学期刊实际情况，给出以下建议。第一，维持期刊原有审稿费标准或取消审稿费，以此降低物质激励对精神激励的负面影响[24]；第二，每年由研究会/学会评选优秀外审专家，向其颁发荣誉证书并在所有会员期刊公开表扬、致谢[25]；第三，为外审专家提供审稿工作证明，并向相关职称评定机构建议，将外审工作量和工作质量作为职称晋升的考量条件，甚至可将审稿工作认定为科研成果；第四，通过平台及时向外审专家反馈其审阅稿件的定稿、刊出情况，增加其工作成就感；第五，依据外审专家工作内容及数量，对外审专家赋予不同等级，允许特定等级的专家向期刊推荐稿件、推荐选题，亦可允许高等级外审专家主持专题，既可利用外审专家影响力提高来稿数量，也可提高外审专家荣誉感。

结语

国内外期刊出版对同行评议模式的不断创新优化特别是协同审稿平台的出现，改善了评审质量、缩短了评审周期，促进了学术传播与学术繁荣。在我国文化背景下，直接抄国外的作业容易导致水土不服，而结合国情的实践又需摸石头过河，依赖于出版领域同行的共同努力。医学是经验性科学，是否能对症治疗对患者而言性命攸关，因此医学经验及技术的传播意义极为重大，医学期刊作为医学技术传播的重要载体，

推动其优化革新的意义不可谓不重大。本研究仅在理论层面进行了梳理和推理，仍需实践检验效果以推动医学期刊审稿工作优化进步。

参考文献

[1] WALKER R，ROCHA DA SILVA P. Emerging trends in peer review—a survey [J]. Front Neurosci，2015（9）：169.

[2] DANIEL H–D. Guardians of science：Fairness and reliability of peer review [M]. Weinheim：VCH，1993.

[3] ROBERTS T J，SHAMBROOK J. Academic Excellence：A Commentary and Reflections on the Inherent Value of Peer Review [J]. J Res Adm，2012（1）：33–38.

[4] 盛怡瑾，初景利 . 同行评议质量控制方法研究进展 [J]. 出版科学，2018（5）：46–53.

[5] SAMKIN G. Academic publishing：A Faustian bargain? [J]. Australasian Accounting，Business and Finance Journal，2011（1）：19–34.

[6] DERRICOURT R. Peer review：Fetishes，fallacies，and perceptions [J]. J Sch Publ，2012（2）：137–147.

[7] GASPARYAN A Y，GERASIMOV A N，VORONOV A A，et al. Rewarding peer reviewers：maintaining the integrity of science communication [J]. J Korean Med Sci，2015（4）：360–364.

[8] 陈培颖，陈倩，李娜，等 . 国内学术期刊同行评议现状的调研——基于国内自动化领域作者群和评审专家群 [J]. 中国科技期刊研究，2016（1）：3–9.

[9] 徐书令，房威 . 学术论文同行评议：过去· 现状· 未来 [J]. 编辑学报，2016（6）：535–538.

[10]JUBB M. Peer review：The current landscape and future trends [J]. Learn Publ，2016（1）：13–21.

[11] 杜育任，马英，胡永成，等 . 学术期刊开放获取模式及发展趋势分析 [J]. 江苏科技信息，2020（22）：13–16.

[12] 伊兰 . 欧洲《大气化学和大气物理学》的交互式开放存取办刊模式 [J]. 编辑学报，2012（4）：405–408.

[13] 刘伦刚 . 完善网络审稿方法促进科技自主创新 [J]. 中国科技期刊研究，2009（4）：691–695.

[14]FORD E. Defining and characterizing open peer review：a review of the literature [J]. J Sch Publ，2013（4）：311–26.

[15]BJÖRK B C，HEDLUND T. Emerging new methods of peer review in scholarly journals [J]. Learn Publ，2015（2）：85–91.

[16] 张建中，夏亚梅 . 国际学术出版同行评议：问题与趋势 [J]. 文献与数据学报，2020（2）：118–128.

[17]HETTYEY A，GRIGGIO M，MANN M，et al. Peerage of science：will it work? [J]. Trends in Ecology and Evolution，2012（4）：189–252.

[18] 黄历，孙佳楠，江敏，等 . 第三方审稿服务平台 Rubriq 的启示 [J]. 学报编辑论丛，2016（1）：271–275.

[19]Heinemann M K，Gottardi R，Henning P T. “Select Crowd Review”：A New，Innovative Review Modality for The Thoracic and Cardiovascular Surgeon [J]. Thorac Cardiovasc Surg，2021（5）：387–388.

[20] 常唯，袁境泽 . 国际学术出版中的同行评议进展与展望 [J]. 中国科技期刊研究，2020（10）：1181–1192.

[21]Galbán–Rodríguez E.，Arencibia–Jorge R. Editorials and cascading peer review [J]. Eur Sci Ed，2014（2）：34–35.

[22] 任锦 . 级联同行评议的发展与启示 [J]. 中国科技期刊研究，2020（8）：888–892.

[23] 钟琳，高超民 . 基于微信平台的科技期刊办刊模式创新研究 [J]. 科技传播，2015（6）：126–128.

[24] 钟琳，高超民 . 科技期刊外审专家激励措施扎根研究 [J]. 中国科技期刊研究，2016（3）：278–282.

[25] 钟琳，高超民 . 基于需求理论的科技期刊外审专家激励研究 [J]. 学报编辑论丛，2015（1）：73–77.

作者简介：钟琳（1982–），女，广西融水，在读博士研究生，副编审，学报编辑部编务室主任，研究方向为科技期刊改革发展；马贞玉（1982–），女，河北故城，博士研究生，教授，广西医科大学学报编辑部主任，研究方向为流行病学与卫生统计学；高超民（1981–），男，河南濮阳，博士研究生，正高级经济师，百色学院工商管理学院院长，研究方向为人力资源管理。

（责任编辑：张晓婧）